Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 569 de 2011

RECEPCIÓN DE DELEGACIONES

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 7 de junio de 2011

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Carmelo Vidalín.

MIEMBROS: Señores Representantes Marcelo Bistolfi, Pablo Iturralde Viñas, Raúl Olivera, Martín Tierno y Luis Puig.

DELEGADO DE SECTOR: Señor Representante Oscar Groba.

INVITADOS: Por el Directorio de la Administración de las Obras Sanitarias del Estado, ingeniero Milton Machado, Presidente; señor Sergio Chiesa, Director; doctor Daoiz Uriarte, Secretario General; doctor Carlos Freira, Asesor y doctor Pedro Judonian, Asesor. (ver exposición)

Por la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, doctor Fernando Tomasina, Decano de la Facultad de Medicina. (ver exposición)

Por los trabajadores de Confitería La Llave, señoras Gulma Silva, Gabriela Villasante, Karina Rivera y Lucía Coll. (ver exposición)

Por el Sindicato de la Curtiembre TORYAL S.A., señora Karina Morales, Secretaria General de Organización; señores Néstor Ramos, Secretaría de Organización; Daniel Pinto, Secretario de Prensa y Propaganda; Pablo García, Presidente del Sindicato de Curtidores y Javier Marrero, Secretario General del Sindicato de Curtidores. (ver exposición)

(Asiste una delegación del Directorio de OSE)

SEÑOR PRESIDENTE (Vidalín).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a la delegación del Directorio de OSE integrada por su Presidente, ingeniero Milton Machado; el señor Director Sergio Chiesa; el Secretario General, doctor Daoiz Uriarte; el asesor, doctor Carlos Freira, y el señor Secretario, doctor Pedro Judonian.

Los hemos invitado debido a un planteo que realizaron los trabajadores del Ente, que figura en la versión taquigráfica que les enviamos. Es costumbre de esta Comisión escuchar a ambas partes y, en lo posible, realizar aportes, tratando de encontrar un camino de salida para los problemas que se formulan.

SEÑOR MACHADO.- Va a hacer uso de la palabra al Secretario General, doctor Daoiz Uriarte que en la actualidad está cumpliendo funciones de Vicepresidente, para que haga un "racconto de los antecedentes de lo que plantean los trabajadores, que inclusive provienen de la Administración anterior. Con posterioridad, hará uso de la palabra el doctor Sergio Chiesa, quien está mencionado en la versión taquigráfica que nos hicieron llegar.

Sin duda, quedaremos a disposición para contestar las dudas que surjan.

SEÑOR URIARTE.- En primer lugar, corresponde señalar que los servicios tercerizados provienen de larga data en la administración de OSE y responden a las carencias y dificultades de personal que se generaron a partir de la imposibilidad de completar los cuadros funcionales, primero en virtud de la Ley Nº 16.127 y, después, por los lineamientos del Poder Ejecutivo a través del Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Ministerio de Economía y Finanzas. Esta debilidad intrínseca del organismo de no poder contar con personal propio hizo que se definiera que algunas de las tareas debían cumplirse con personas contratadas por otras empresas, que no son subcontratistas de obra vamos a entendernos sino suministradoras de personal. Hace más de quince años que existe este tipo de contrataciones y el personal sabe perfectamente que está contratado por una empresa suministradora del personal y que no pertenece a OSE.

Ante los numerosos reclamos planteados a través de FUECI en distintas instancias, el Directorio entendió que, siendo personal que había logrado determinada capacitación, era conveniente para el Ente que, de alguna forma, tuviera alguna preferencia al momento de ingresar a OSE. No obstante, hay que recordar que la ley exige, como corresponde, la realización de un concurso para el ingreso. Entonces, lo que se planteó en el Directorio fue lo siguiente. Cuando se hace un llamado, por ejemplo para peones o para administrativos, es habitual que se presente mucha gente, lo que obliga a la Administración a hacer un sorteo previo para ver quiénes van a rendir la prueba, ya que es inviable tomar una prueba de admisión a cinco mil o seis mil personas. Entonces, dada la experiencia que tienen estos trabajadores y el compromiso que asumieron, se les dio como handicap la posibilidad de que no participaran del sorteo sino que fueran directamente a la prueba final junto con las personas sorteadas. Fuera de ello, corresponde que hagan una prueba como cualquier otra persona. Esa es la única excepción al procedimiento normal. Es la única que se ha planteado desde OSE y ha sido aprobada por la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina Nacional de Servicio Civil y es la única que nos permite la ley. Obviamente, ellos tienen un plus, porque conocen el funcionamiento de OSE y saben con qué sistema operativo y comercial se trabaja. Por su experiencia, tienen un pequeño plus sobre la persona que viene de afuera, pero eso está dentro de las reglas de juego.

Ahora, los trabajadores saben que, en ningún caso, ello les habilita a reclamar o a plantear la posibilidad de ingreso a la Administración Pública o la realización de un concurso exclusivo para ellos. Hay que dejar bien claro ese aspecto, que siempre se ha planteado a FUECI y a las personas que vinieron individualmente a reclamar, porque existen leyes que regulan la materia. Como los señores Diputados saben, la Constitución establece que el Estado debe regular la distribución equitativa del trabajo. Entonces, es imposible que por el hecho de haber sido contratados a través de una empresa tercerizada puedan ingresar directamente a la OSE.

Además, descarto enfáticamente cualquier referencia que se haya hecho a que los concursos tengan alguna forma de digitación. Eso es un absoluto disparate. Podemos poner a disposición de la Comisión toda la normativa, todas las formas y todos los concursos anteriores, pero, por si esto fuera poco, debo señalar que estamos sujetos al control de la Oficina Nacional del Servicio Civil, que no solo controla las condiciones objetivas de la persona que tenga certificado de buena conducta, que haya votado, etcétera, sino también la regularidad del concurso por el cual se está proponiendo el ingreso de esta persona. Es decir que nadie entra a trabajar sin la previa autorización de la Oficina Nacional del Servicio Civil, y eso pasa por un control de la regularidad del concurso.

El concurso consta de una prueba, pero también de una entrevista y un test psicotécnico que realiza personal nuestro y personal externo a OSE. Muchas veces, según el tipo de caso, se contrata a la Facultad. Es decir

que reúne todas las garantías pero, si igualmente alguien duda de eso, siempre existen los recursos administrativos correspondientes para ir ante la Justicia administrativa.

Desde mi punto de vista, con la experiencia que tengo desde 2005, puedo asegurarles que este proceso se ha seguido siempre y es la primera vez que tenemos un reclamo de este tipo a nivel del Parlamento, cuando desde hace más de quince años OSE tiene entre 400 y 500 personas que trabajan a través de empresas contratadas, sin contar en esto, por supuesto, el personal de limpieza ni el de seguridad.

SEÑOR CHIESA.- Comparto lo que el señor Secretario General dentro de unos días Vicepresidente del organismo ha manifestado en la introducción general en cuanto a que el personal tercerizado no tiene ninguna relación funcional con OSE sino que es la empresa prestadora de servicios la que tiene su vinculación.

En la sesión de esta Comisión del día 11 de mayo fui mencionado como causante de alguna situación anormal lo que no es así y desmiento totalmente por este grupo de funcionarios que, vale la pena aclarar, no representa al gremio de funcionarios tercerizados sino que vino por voluntad propia. Por supuesto que la Comisión tiene todo el derecho de atenderlos, pero hay que aclarar que no vinieron por decisión de una asamblea o de la asociación de tercerizados, que existe.

Ellos me mencionan como responsable de haber acortado los plazos de los contratos. Tengo que manifestar que no es así. Como se darán cuenta, soy uno en un Directorio de tres y represento a la minoría. En lo que sí se ha venido trabajando en forma coordinada con los demás Directores, a través de asesores y con Gerentes de diferentes áreas del organismo, es en actualizar y modernizar el pliego de condiciones para el llamado a empresas prestadoras de servicios, es decir, las que proveen ese personal tercerizado. ¿Por qué se ha querido actualizar? Para tener un instrumento válido para el llamado de diferentes empresas que puedan estar interesadas en ganar esa licitación y prestar un buen servicio, bajo determinadas condiciones que OSE plantea, teniendo en cuenta también la ley de tercerizaciones que fue aprobada hace un tiempo, por la cual tenemos que regirnos.

Por ejemplo, se llegó a un acuerdo para los futuros llamados a licitación que representa una mejora de los empleados, ya que se fija un salario mínimo a ser abonado por la empresa prestadora de servicios, la posibilidad de que los empleados se postulen en procesos licitatorios en varias empresas que se presentan a su vez y la extensión del tiempo de contratación que hay que tener muy presente de uno a dos años.

Según consta en la versión taquigráfica de la sesión de esta Comisión del 11 de mayo, estos señores plantearon que quien habla habría achicado el plazo de contratación a seis meses o que esto se habría producido como consecuencia de un pedido mío. En el momento de llegar a un acuerdo para aplicar este nuevo pliego de condiciones había en curso varias licitaciones que se resolvieron y se fijó un plazo de seis meses para que se hiciera otro llamado bajo las nuevas reglas y condiciones de este pliego de licitación. Eso fue lo que sucedió.

Además, a requerimiento del señor Diputado Bistolfi, se le preguntó si tenía certeza de que fue el Director Chiesa quien tomó esa decisión y él dijo que se lo manifestó el Subgerente General de Recursos Humanos, el señor Gerardo García que hoy no se encuentra presente, a quien consulté personalmente y me dijo que bajo ningún concepto, en ningún momento en la reunión que tuvo con ellos, había hecho ese tipo de aseveraciones.

Eso es lo que quiero que conste en la versión taquigráfica como explicación.

SEÑOR URIARTE.- Simplemente, quiero reafirmar lo que acaba de decir el Director Chiesa

Además, quiero señalar que, como Secretario General, integré la Comisión que se formó para mejorar los pliegos, en la que trabajaron el Gerente y el Subgerente de Recursos Humanos, asesores y el Subgerente Comercial Operativo. En ella se llegó a la conclusión de que esos pliegos podían ser mejorados para dar mayor cabida a la competencia pero que la variable de ajuste de la misma no debía ser, precisamente, el salario. Esta era una de las cosas que nos preocupaban ya que generaba situaciones complejas entre los funcionarios que venían de empresas tercerizadas. Supongan que hay un administrativo de una licitación donde el precio base es de $ 15.000 mensuales, y puede salir otra licitación para tomar más administrativos.

Si gana otra empresa que paga salarios de $ 12.000 o $ 10.000 tendríamos personas trabajando en las mismas condiciones con diferente salario. La razón por la cual la Administración recurre a la tercerización es la carencia de personal, no para lograr menores costos que desde el punto de vista social no solo significan un "dumping sino que también son malas prácticas, porque tenemos empresas tercerizadas que buscan los sectores de administrativos menos capacitados, que son los que están dispuestos a trabajar por menos dinero.

En esa Comisión llegamos al acuerdo de poner una base razonable y que entre los méritos de las empresas para la contratación se tomaran en cuenta la experiencia, la solidez, la participación en el mercado y una serie de conceptos.

Siempre hay que considerar y ellos lo saben porque se ha planteado que la empresa que gana la licitación puede quedarse con el personal, lo que a nosotros nos beneficia, puede no hacerlo o quedarse solo con una parte. Eso está dentro de las normas de contratación y ellos lo saben desde que ingresan. Asimismo, la empresa puede decir a uno de sus funcionarios que de OSE pasa a ANCAP porque se ganó una licitación en ese organismo. Eso no lo podemos impedir. Esos aspectos se tomaron en cuenta en los pliegos y se llegó a esta conclusión porque era la mejor posibilidad para realizar un llamado en las nuevas condiciones.

SEÑOR MACHADO.- Me parece importante considerar que con el sindicato de funcionarios de OSE estamos siguiendo la discusión sobre cuáles son las áreas estratégicas para el organismo, a los efectos de tener el personal permanente y necesario en las tareas directas que es necesario llevar a cabo

Con el sindicato y los cargos institucionales de Dirección gerentes, subgerentes, etcétera, la organización va definiendo los lugares que estratégicamente queremos mantener en forma permanente para la gestión, que no podemos tercerizar. Sin embargo, hay determinadas tareas temporales o colaterales en que los mecanismos que se utilizan vienen funcionando de esta forma. Si bien todos son trabajadores, nosotros compartimos una gestión y una línea de diálogo y discusión con el sindicato de trabajadores de OSE para definir cuáles son esos cargos. Sin duda, hay gente que se jubila y nosotros hacemos llamados para cubrir esas bajas pero, por otro lado, diferenciamos tareas estratégicas y otras que no lo son.

También quiero señalar que comparto lo que manifestaron los Directores Chiesa y Uriarte respecto al reclamo que está haciendo este sector de trabajadores.

SEÑOR PUIG.- Agradecemos al Directorio de OSE por su presencia.

Nos vamos a referir a un ámbito más general que el que se planteó en la comparecencia de un grupo de trabajadores tercerizados del organismo y tiene que ver con la forma en la cual en áreas del Estado, no solo de la Administración Central, sino fundamentalmente en las empresas públicas, a partir de la década del noventa se ha dado un mecanismo por el cual se incorporaron formas de precarización en la contratación. Desde mi punto de vista, eso hay que tomarlo como un elemento de partida. Cuando se planteó el no ingreso de funcionarios públicos aparecía ante la opinión pública que se estaba terminando con formas clientelistas de acceso a las empresas públicas y, en realidad, lo que se hacía era buscar contrataciones que termina pagando el Estado de forma diversa. Una de ellas es la de las empresas suministradoras de mano de obra, que cobran una parte importante por esas prestaciones al Estado y reducen lo que cobra el trabajador. Esa forma de precarización es el punto de partida de esta situación. De lo contrario, no se podría entender que en el Estado se haya llegado a estas formas de precarización que se está intentando resolver en este período.

Ocurre que hay diferentes formas de llegar al Estado. Eso dio como resultado que en áreas centrales o estratégicas como el sector compras y almacenes de distribución de OSE, personal con muchos años de trabajo que realiza tareas permanentes y centrales para el Ente, de las cuales no se podría prescindir, no pertenece al organismo ni forma parte de la estructura de una empresa tercerizada, sino que la empresa suministradora de personal cumple una función administrativa. Así se da la situación de funcionarios que trabajan en escritorios contiguos y, mientras uno es funcionario del Ente, el otro vive una situación precaria de prestación.

Los Representantes del Frente Amplio que integramos esta Comisión compartimos a cabalidad el criterio del sorteo y el concurso; nos parece que ese es el mecanismo adecuado. Pero hay una primera decisión a la que hacía referencia el Presidente del organismo y tiene que ver con la definición de áreas estratégicas. A nuestro juicio, no se puede plantear que las áreas estratégicas del Estado sigan siendo atendidas por empresas

suministradoras de mano de obra o por distintas formas de precarización de la relación laboral. En todo caso, ese sería el punto de partida para definir, porque nos da la impresión de que en el caso de la OSE y de otros organismos hay trabajadores que desde hace mucho tiempo vienen realizando tareas en áreas estratégicas. Consideramos que si esas áreas continúan con mecanismos de licitación y siguen trabajando con empresas suministradoras, se va en detrimento de la calidad del servicio y, al mismo tiempo, de los derechos de los trabajadores, que por la misma tarea tienen otra remuneración y otra forma de no acceder a la estabilidad laboral.

Creo que habría que comenzar a discutir en ese marco y por eso me parecen importantes los intercambios que el Presidente decía que se están teniendo con el sindicato, porque desde nuestro punto de vista, si no se resuelve la situación de fondo, la variable de ajuste va a seguir siendo el trabajador, su salario y las condiciones de trabajo de esas personas que no son funcionarios públicas.

Esta es una situación que nos preocupa. Sabemos que a partir de este año se está trabajando a nivel general en el Estado para resolver ese tema, pero quiero partir de la base lo digo a título personal de que se analice cómo se erradican las formas de contratación precaria que existen en el Estado. Esta situación que se viene arrastrando desde hace quince años, desde la década del noventa, ha afectado a las empresas, porque había una visión según la que lo eficaz era lo privado, lo público era ineficaz y nos quedaron algunos cientos de millones de dólares pagos por el pueblo uruguayo a Bancos fundidos privados que manifestaron que la eficiencia privada no es tal. Entonces, me parece que ese cambio de paradigma o filosofía debería traducirse en buscar la forma en que el Estado pudiera cumplir de la manera más eficaz y eficiente posible sus funciones hacia el conjunto de la sociedad y que, al mismo tiempo, se vaya revirtiendo un proceso por el cual los derechos de los trabajadores han sido menoscabados durante todo este período. Saludo los esfuerzos que se están haciendo pero insisto en que no concibo áreas del Estado trabajando con personal que no esté formado por funcionarios públicos.

SEÑOR TIERNO.- Saludo a la delegación del Directorio de OSE y les doy la bienvenida a la Comisión.

Voy a refrescar algunos conceptos para que se nos disipen las dudas que teníamos antes de esta comparecencia.

Quisiera saber si en algún lugar de los pliegos de licitación que tiene OSE se le indica a quienes ganan la licitación que deben contratar personal de las empresas que dejan de dar sus servicios.

Cuando concurrió aquí la delegación de trabajadores de empresas tercerizadas expresaron que: "En realidad, nosotros ya dimos ese concurso, pero estábamos sumamente nerviosos a la hora de ponernos a estudiar y de concursar por todos los inconvenientes que planteamos, ya que sabíamos, por lo que nos dijo el Subgerente, que ya se conocía a las personas que iban a ingresar. Creo que esa es una afirmación grave y el doctor Uriarte se refirió al tema, pero sería bueno aclararlo para que conste en la versión taquigráfica y se disipen rápidamente las dudas que quedaron flotando en el ambiente luego de la visita de esta delegación.

Por otra parte, la delegación de trabajadores hizo referencia al tema de las licencias y expresaron que en carnaval y en turismo se les cambió el régimen de licencias o no se los dejó trabajar sobre todo en turismo, y como van a seguir trabajando seis meses más para la empresa y para el Ente queríamos saber si había algún cambio respecto a lo planteado por ellos.

SEÑOR URIARTE.- En primer lugar, voy a responder una de las preguntas del señor Diputado Tierno.

Decir que ya se sabía quiénes eran las personas que iban a acceder, es un disparate que rechazo totalmente. Me siento injuriado en lo personal, como Secretario General, porque he seguido permanentemente la realización de los concursos y eso agravia a todo el personal de Recursos Humanos de OSE, por quien tengo el máximo respeto. Además, repito que siempre que ha habido alguna duda, además de los recursos, se le ha planteado a la gente que puede reclamar directamente al Directorio de OSE e, inclusive, los resultados se muestran en su totalidad, tanto de las pruebas como del examen psicotécnico.

Con respecto a los pliegos, efectivamente no se establece una obligatoriedad porque resultaría imposible. Sí se incluye una valoración de los perfiles de las personas, obviamente siempre con el objetivo de que la

empresa maneja personal capacitado que, en muchos casos, estará formado por personas que ya estuvieron, pero no podríamos obligar a la empresa a que tomen el mismo personal porque, además, puede suceder como ha ocurrido que el personal de esa empresa no quiera pasar a otra. Pero debemos entender que estamos regidos por legislaciones según las que la empresa ganadora toma o no a las personas que siguen. Obviamente, si toma a las personas que siguen puede tener un plus, una ventaja, pero ni siquiera puede asegurarnos que las personas que están en la empresa quieran pasar a otra. Es decir que ese es otro disparate. Creo que la situación de que determinada empresa gane varias licitaciones seguidas es normal y lo reconozco pero, evidentemente, no tiene nada que ver con la legislación puede hacer que el funcionario sienta que como hace dos, tres o cuatro años que está trabajando en ese puesto, el trabajo es suyo, y que él es un funcionario público. Entiendo esto desde el punto de vista emocional, pero no lo puedo aceptar desde el punto de vista legal. Desde este punto de vista, sigue siendo un funcionario de la empresa tercerizada, y si la empresa también ganó una licitación en ANCAP reitero el ejemplo y decide llevar a ese encargado, que es muy bueno, para ese Ente, lo puede hacer y yo no le puedo decir nada. Asimismo, es cierto que cuando un funcionario no rinde OSE tiene el derecho porque está en el pliego de hacer saber que no está rindiendo y pedir que lo saquen. Eso es lógico.

Quería hacer una reflexión respecto a lo que decía el señor Diputado Puig y con lo que estoy de acuerdo. Creo que desde el punto de vista de la Administración ha sido un error el hecho de tercerizar áreas estratégicas. Esto puede tener muchas explicaciones porque también hice referencia a que había prohibición de contratar, dificultades, etcétera. Desde el año 2005 a la fecha nos propusimos eliminar eso y realmente fue muy difícil o imposible, dadas las dificultades para contratar personal porque, además, lograr que el proceso de contratación sea transparente y equitativo como se quiere y marca la ley, lleva fácilmente entre seis y ocho meses. En OSE hemos llegado a un acuerdo con los trabajadores y me interesa dejarlo marcado porque hace a la discusión.

El primer aspecto es que el Directorio y el sindicato están de acuerdo con que las áreas estratégicas deben ser llevadas por personal propio del Ente. El acuerdo al que llegamos es ir haciendo llamados para ir sustituyendo personal de las áreas tercerizadas y estratégicas. Además, creamos una Comisión para establecer de común acuerdo cuáles son esas áreas estratégicas.

En una compleja organización como OSE hay determinadas tareas que son accesorias o, inclusive, tienden a desaparecer. Voy a poner un ejemplo muy claro: los toma consumos. Históricamente siempre existieron, pero el proceso a futuro y lo que tenemos planteado como Directorio es que la tecnología va a eliminar esta área porque se va a hacer con medición a distancia. Actualmente en esa área tercerizada de los toma consumos no tendría sentido hacer un llamado para aceptarlos como funcionarios de OSE, con vocación de permanencia y presupuestados, porque después tendremos que reubicarlos y algunos cumplirán un papel de capacitación y formación y otros no porque es un sector importante en el que no todos van a tener cabida. Apuntamos a ver cuáles son las áreas estratégicas como, por ejemplo, compras y suministros. Cuando ingresamos teníamos el sector de tecnología de la información que estaba tercerizado en un 60%, hoy el 90% del personal es de OSE. Inclusive, algunos que estaban como empresas unipersonales ingresaron a OSE, como lo dispone la Ley Nº 17.930. Nosotros estamos de acuerdo con ese proceso pero lleva tiempo y hay que definir muy bien cuáles son las áreas estratégicas y cuáles no. Repito que tenemos un convenio suscrito en febrero con el sindicato ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y lo estamos cumpliendo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia del Directorio de OSE.

(Se retira de Sala una delegación del Directorio de OSE)

(Ingresa a Sala la Cátedra de Salud Ocupacional)

——Le Comisión de Legislación del Trabajo tiene el honor de recibir al doctor Fernando Tomasina, perteneciente a la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, La Comisión ha estado reunida con la dirección interina del Hospital Piñeyro del Campo así como con sus funcionarios. Hemos recorrido sus instalaciones y tenemos un conocimiento amplio y profundo de la realidad que allí se vive. Frente al planteamiento de la Dirección y de los funcionarios es que hemos invitado al señor Decano quien hoy nos honra con su presencia. Seguramente, tendrá en su poder la versión taquigráfica de lo manifestado en el seno de esta Comisión.

SEÑOR TOMASINA.- Agradezco la invitación tanto a la Facultad de Medicina como al Departamento de Salud Ocupacional representado por mi persona. Más allá de mi condición de Decano estoy aquí como profesor del Departamento de Salud Ocupacional, por lo que agradezco que se tenga en cuenta también la opinión de la Facultad.

He leído detalladamente las versiones taquigráficas de las dos sesiones de la Comisión a la que concurrieron los trabajadores y las autoridades del Directorio de ASSE.

En el año 2006 o 2007 conocí la planta física del Hospital Geriátrico Piñeyro del Campo; desde esa fecha no he estado allí. Evidentemente, uno de los temas planteados es el de la bonificación del cómputo jubilatorio que al Departamento de Salud Ocupacional le ha supuesto planteos de parte de diferentes colectivos de trabajadores por entender que las condiciones laborales están generando un perjuicio a su salud, por lo que la bonificación podría representar una solución a esa situación.

Siempre decimos que lo ideal es lograr que las condiciones laborales generen bienestar, satisfacción al trabajador, que le permitan desarrollar sus posibilidades psíquicas, físicas y sociales. Soy defensor de que el trabajo es un lugar de promoción de la salud; es decir que el trabajo como tal debe ser un promotor de bienestar.

Si nos quedamos en un esquema, podemos decir que bonificar puede ser entendido como una forma de pago del riesgo. Es decir: yo estoy en un lugar de trabajo; voy a estar expuesto a determinadas condiciones laborales, y tengo una probabilidad mayor de enfermarme. Por lo tanto, exijo un pago diferencial por ese riesgo al cual estoy expuesto. Esa puede ser una lectura.

En el caso particular de la bonificación, que no es un incentivo ni un pago del riesgo, puede ser vista también como un reconocimiento a un mayor desgaste psicofísico del individuo que, por tanto, accede al beneficio jubilatorio en una forma anticipada. Esta modalidad existe en determinados colectivos como, por ejemplo, los docentes, a los cuales se bonifica por su sola condición de tales.

En algunas áreas de la salud existe este beneficio de la bonificación desde hace largo tiempo. Nosotros participamos en la evaluación de las colonias psiquiátricas Santín Carlos Rossi y Etchepare. En aquel momento, hicimos un informe favorable o al menos opinamos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre las condiciones de trabajo, el alto desgaste psicofísico que significa para los trabajadores de las colonias trabajar con enfermos crónicos de alta dependencia sin posibilidades de alta. Recuerdo que hacíamos hincapié en que entendíamos que la bonificación era justificable en la medida en que no hubiera soluciones como redistribución, rotación de personal y algunas otras que puedan apoyar la tarea.

Comentaba que, muchas veces, esto genera una contradicción en el Departamento de Salud Ocupacional, porque de alguna manera implica una frustración con relación a la prevención. Uno trabaja pensando que debe lograr condiciones saludables, generar situaciones que no lleven al mayor desgaste y al envejecimiento de los trabajadores por la tarea que desempeñan. ¿Cuál es la contradicción? En parte esa y, en parte, lo siguiente.

El colectivo de trabajadores de la salud ha sido materia de estudio y de investigación de la Facultad, en particular del Departamento de Salud Ocupacional. La realidad es que todos tienen un común denominador, que es cuidar a otros. Me refiero al trabajador directamente vinculado a la asistencia; obviamente, hablar del sector salud es hablar de un colectivo muy heterogéneo. Por ejemplo, en un gran centro hospitalario hay áreas de producción cuasi industriales, donde hay producción de materiales médico-quirúrgicos, prácticamente con las mismas características que un proceso industrial, con modelos de producción encadenada, continuos y expuestos a distintos riesgos. Me refiero al trabajador de la salud que está directamente vinculado con lo asistencial. La realidad que hemos observado y lo que hemos estudiado es el alto impacto que tiene cuidar a otros. De hecho, la Organización Mundial de la Salud se ha planteado como lema en 2007 si no recuerdo mal trabajar por cuidar a los que cuidan. Es decir: pensar en la importancia de cuidar la salud psicofísica de los trabajadores de la salud en la medida que son el actor central para lograr calidad en la atención sanitaria de un país.

En ese sentido, hemos llevado adelante distintas investigaciones en diferentes colectivos, por ejemplo, en cuanto al impacto del contenido del trabajo y salgo de la situación puntual para la que he sido convocado en

el personal de salud de los CTI. Conozco muy de cerca el impacto en el personal de salud de las unidades de cuidados intensivos de niños y recién nacidos del Hospital Pereira Rossell. Hemos podido comprobar un alto grado de desgaste y la presencia del síndrome del quemado o síndrome del desgaste profesional, el llamado síndrome de "burnout que está descrito a nivel internacional desde hace muchos años. Hemos participado en distintas investigaciones y hemos encontrado niveles que repercuten directamente en la calidad de la atención a la salud. Con la imagen de quemado se pretende aludir al cable de electricidad quemado que, por tanto, no conduce. Obviamente, un trabajador, un funcionario, en esas condiciones tiene dificultades para la comunicación y el vínculo con el paciente y con el familiar, situación que todos hemos vivido en lo personal y con familiares cuando hemos estado del lado del usuario.

El hilo conductor de esa realidad es el contenido del trabajo, que es cuidar a otros y atender la demanda de quien está en condiciones de vulnerabilidad, de riesgo vital, vida-muerte, como sucede en las unidades de cuidados intensivos, de cuidados intermedios, en las emergencias, o situaciones de deterioro cognitivo psíquico importante, como se ve en el envejecimiento patológico, en particular en el área del geriátrico de ASSE, que es el Piñeyro del Campo, donde la demanda es altamente afectiva y genera un desgaste muy importante de las capacidades afectivas. El problema es si eso tiene solución, porque entiendo que la gran mayoría de los trabajadores son vocacionales; entonces, es su razón de ser, es la forma de identificarse socialmente, como ocurre con otros colectivos que tienen su razón de ser. Imagino que en el caso de ustedes, como Representantes, también se identifican con la tarea, que los gratifica y es su razón de ser. El problema es que en esta razón de ser hay un alto grado de desgaste psíquico, afectivo y también físico en el caso del personal que trabaja directamente en la observancia de los cuidados de higiene, por ejemplo, que requieren un gran esfuerzo físico, aunque se pueden remediar parcialmente con grúas, camas articuladas, etcétera, distintos elementos que dependen más del grado de organización y de capacidad del lugar que de la tarea como tal. Pero lo afectivo, el trabajo vida-muerte, el deterioro y el grado de afectividad asociados a la otra variable que es la importancia que damos como país a la capacidad del sector en cuanto promotor de bienestar de la nación en definitiva, de posibilidades de desarrollo del país nos plantean la encrucijada de si no es necesario pensar en la bonificación, ya no de un sector parcial como se está planteando lo estoy diciendo como reflexión; no tengo respuesta sino del personal de salud como un colectivo, en particular aquel vinculado a la asistencia. Hago la distinción de otros sectores que no están directamente vinculados a la asistencia cuya tarea no es directamente cuidar a otro. De lo contrario, deberíamos plantear la bonificación por el desgaste, como ocurre en el ámbito de la docencia, porque hace a la calidad de la enseñanza debate planteado a nivel nacional; es una de las puntas a tener en cuenta. El síndrome del quemado profesional está descrito internacionalmente no solamente para el personal de salud sino también para el personal docente, el que cuida cárceles, los policías, personas que cuidan a otras, para todos aquellos que tienen esa relación de vincularse con el usuario.

Hay una serie de acciones totalmente manejables para llevar adelante como por ejemplo, disminuir sensiblemente cargas físicas o riesgos en la medida en que haya una buena organización del trabajo, medios que limiten el esfuerzo físico, que permitan disminuirlo o casi eliminarlo en algunos casos cuando se hace en condiciones no ergonómicas. Para ese tipo de riesgo laboral creo que hay soluciones. Inclusive, hasta para los temas que tienen que ver con la bioseguridad hay distintos mecanismos que disminuyen sensiblemente los riesgos de transmisión de infecciones al personal de salud. Es mundialmente complejo resolver lo relativo a cuidar al otro por los aspectos que hacen a esa relación con un proceso de salud-enfermedad crítico y por la demanda que significa esa atención. Esto lo visualizamos por ejemplo en un colectivo de médicos del área de CTI que como profesionales no tienen salidas laborales claras porque siempre han permanecido en esa área. Por ejemplo, algunos trabajadores del Hospital Piñeyro del Campo expresaron que allí no hay programas de incentivos, pero en cambio en los del CTI sí. Ahí hay un estímulo económico por el riesgo que significa desempeñar esa tarea. Hay médicos y funcionarios de enfermería que están en una etapa de sus vidas profesionales en las que se están planteando la necesidad de no continuar en esa situación porque realmente están quemados profesionalmente, pero no tienen salidas laborales claras. Entonces, es la bonificación o la posibilidad de discutirse la reingeniería de esas carreras profesionales.

Estas son las reflexiones que quería trasladar.

SEÑOR POZZI.- Las reflexiones del doctor Tomasina nos trae a colación otro tema vinculado, aunque no directamente.

El año pasado esta Comisión recibió una delegación de trabajadores directamente vinculados a lo forense por un lado y a las empresas fúnebres por otro. En ese momento se planteaba una situación bastante parecida a esta inclusive, se está trabajando para buscar una solución precisamente por el lado de la bonificación: cuestiones que como bien dice el doctor Tomasina se pueden solucionar. Siempre se pueden hacer cosas que alivien mecánicamente el trabajo físico, pero es muy difícil frente a situaciones como el ejemplo que se citó en aquel momento de ir a buscar el cuerpo de una persona que había estallado en pedazos por todos lados. Esas cosas en la cabeza de estos trabajadores, lenta e imperceptiblemente van haciendo mella. Además, todo lo asociado a la resistencia social para trabajar con la muerte; a veces en broma se pone una distancia, pero afecta al que la vive.

Es un gran trabajo que hay que hacer. La bonificación es una de las posibles salidas del asunto, pero a raíz de los regímenes jubilatorios, a veces se presentan problemas.

Lo que expresó el doctor Tomasina me aclara bastante más en el sentido de lo que venía pensando con respecto a los trabajadores que el año pasado visitaron esta Comisión. Inclusive, trajeron fotos mostrando el trabajo que vivían día a día, pero directamente no terminamos de verlas porque era muy difícil.

SEÑOR PUIG.- Agradecemos la presencia del doctor Tomasina y los planteos que ha realizado.

Esta Comisión tomó contacto con trabajos realizados por la Cátedra de Salud Ocupacional, concretamente, con los trabajadores del supergás. Estos funcionarios vinieron a la Comisión munidos de una documentación, de un trabajo que se desarrolló en el tiempo, y en una visita a las plantas de supergás pudimos comprobar la calidad de ese trabajo. La forma en que se nos ilustró la situación nos permitió analizar que, en realidad, los planteos de los trabajadores no eran antojadizos ni se encontraban como se dijo en su momento en el marco de reclamos de salud laboral porque los ponía en mejores condiciones en la lucha salarial. Realmente pudimos comprobar las condiciones de trabajo en las plantas de supergás que mostraban el deterioro permanente de la salud de los trabajadores.

Respecto al planteo del Hospital Piñeyro del Campo y a la relación que trazaba el doctor Tomasino con las Colonias Santín Carlos Rossi y Etchepare por la similitud en las situaciones, nos parece que hay que trabajar en la bonificación, aunque sentimos esa contradicción que planteaba el doctor Tomasina. Precisamente, por haber trabajado con gente en el movimiento sindical que le ha dedicado muchos años a este tema por ejemplo, los compañeros de la Comisión de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT, Migliónico, Oyenart y varios, el objetivo primordial no es esperar a que los trabajadores se enfermen para lograr formas de pago sino cambios en los procesos productivos que eviten que el trabajador se enferme para acceder a un puesto de trabajo. Nos parece que es fundamental trabajar en ese plano.

En la visita que hicimos al Hospital Piñeyro del Campo pudimos comprobar que hay situaciones en las que uno se pregunta cómo cambiamos ese proceso de trabajo para permitir que ese ambiente de trabajo sea promotor de salud. Hay áreas productivas en las que se puede lograr; existen áreas productivas de las más variadas en las que es imprescindible lograrlo. Uno ve las condiciones de trabajo en los tambos por ejemplo, y es consciente de que allí hay que cambiar la situación. Existe la posibilidad de cambiar los procesos productivos. En el caso del Hospital Piñeyro del Campo nos surgieron grandes dudas respecto a qué es lo que se puede cambiar. La bonificación puede ser un paliativo, que no es el ideal pero nos parece necesario.

También es necesario trabajar en el tema más global que abría el doctor Tomasina, es decir, en la situación de quienes cuidan a otros, de atención directa. Ya le hemos solicitado a la FUS, a la organización sindical de los trabajadores de la salud, a los funcionarios de la salud privada lo vamos a hacer también a la Federación de Funcionarios de Salud Pública y seguramente al Sindicato Médico del Uruguay, que nos brinden asesoramiento en torno a cómo poder ir dibujando un panorama más general que permita algunas formas de protección o poder lograr cambios en el sistema de salud, en la atención a otros.

Hago un paréntesis para decir que me tocó trabajar en Argentina en el área de la salud, concretamente en terapia intensiva, en los CTI. Allí comprobé lo que implica eso, desde el punto de vista personal, para los trabajadores de atención directa, sobre todo en el caso de los vinculados a un área de un alto índice de mortalidad. Por tanto, nos parece realmente importante trabajar en ese universo de cosas y, seguramente, para hacerlo vamos a necesitar interactuar con muchos colectivos de la salud que tienen experiencia en el trabajo. En ese sentido, la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina es un actor de primera línea.

Resumiendo, creo que hay que trabajar en el plano de la unificación en el Piñeyro del Campo y se deben trazar esas simetrías con las Colonias Santín Carlos Rossi y Etchepare, pero al mismo tiempo está la necesidad de empezar a trabajar en esa área más general, por lo cual en algún momento vamos a molestar al doctor Tomasina, a la Cátedra y a la Facultad para que nos asesoren, ya que es imprescindible contar con la participación de muchos actores.

SEÑOR TOMASINA.- Es por eso que iniciaba la opinión del departamento más como una reflexión.

Hace un año atrás se hizo una actividad organizada por la Cátedra de Psicología Médica de la Facultad de Medicina precisamente sobre estrés en el personal de salud y el cuidado a otros como tema central; creo que no se pueden despegar de los otros temas que son importantes en cuanto lograr calidad de atención en la salud. Cuando se habla de dificultades o logros en el tema de la atención a la salud y la construcción del sistema integrado de salud, debemos tener en cuenta lo que significa el recurso humano, que es central, para lograr calidad en la atención. Sucede que si está enfermo, si tiene el síndrome de quemado profesional o desgaste profesional, quizás ese trabajador no permita lograr algunos objetivos de la organización.

Las comisiones de salud y seguridad en el trabajo luego de reglamentado el Convenio Nº 155, me consta que en la salud se ha iniciado la instalación de las comisiones son espacios importantes en los que se pueden generar cambios en aquellos temas que se debe mejorar en materia de organización del trabajo; ahí hay una instancia de diálogo importante. Pero siempre digo no puedo dejar de mencionarlo que algo que está pendiente de reglamentación y que contribuiría a la salud de los trabajadores en general no solo de la salud es el Convenio Nº 161, Recomendación Nº 171, referente a los servicios de salud en el trabajo. Esto ha sido ratificado por el país en 1988, pero no está reglamentado. Este es un tema muy importante. ¿Por qué? Porque los servicios de salud en el trabajo se piensan como servicios de prevención que buscan identificar los problemas de salud de los trabajadores y llevan adelante los programas de prevención y promoción de salud en el trabajo, pero ha habido dificultades para la reglamentación de esta normativa. Creo que, en el marco de la construcción del sistema integrado de salud, habría que considerarlo no como un sector aislado, sino integrado al resto del sistema y como una acción de primer nivel de atención, precisamente, en el lugar de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos al doctor Tomasina el valioso aporte que va a ser tenido en cuenta por esta Comisión y seguramente en más de una ocasión vamos a requerir su asesoramiento.

Muchas gracias.

(Se retira de Sala el doctor Tomasina, de la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina)

——Antes de dar ingreso a la próxima delegación, sería conveniente tomar resolución sobre las delegaciones anteriores.

SEÑOR PUIG.- Con respecto a lo que expresó el Decano de la Facultad de Medicina, creo que hay que trabajar no solo con relación al Hospital Piñeyro del Campo y a la bonificación que se plantea, sino que se debe trabajar en el conjunto de la problemática de los trabajadores de la salud en asistencia directa, es decir como decía el Decano de la Facultad de Medicina, los que cuidan a otro en el área de la salud.

En ese marco, junto con el compañero Coitiño venimos trabajando en forma incipiente, consultando por ahora a diferentes actores de la salud. Creo que sería bueno que esta Comisión impulsara, en primera instancia pensando en hacerlo en dos meses, a partir de ahora, un foro de salud ocupacional de los trabajadores de la salud a efectos de plantear una visión en conjunto de lo que implica para esta área de trabajadores, tanto del sector público como del privado, el hecho de estar permanentemente en contacto con la asistencia en salud, que significa estar en contacto permanente con la muerte, especialmente para quienes trabajan en el CTI y, sobre todo, de niños, con la consecuencia que acarrea para los trabajadores a lo largo de su vida.

Por lo tanto, propongo la preparación de un foro sobre salud ocupacional de los trabajadores de la salud para empezar a interiorizarnos más sobre esta materia con los diferentes actores, tanto con los funcionarios nucleados en la FUS, en el Sindicato Médico del Uruguay como en la Federación de Funcionarios de Salud

Pública, junto con la Cátedra de Psicología del Trabajo como planteaba el Decano de la Facultad de Medicina y con la Cátedra de Salud Ocupacional, y colectivizar una visión sobre este tema a efectos de trabajar concretamente en la posibilidad de legislación para el conjunto de las áreas de atención directa en salud.

Creo que este es un tema en el que hay que comenzar a trabajar con mucha seriedad y dedicación. Esto atañe no solo a los trabajadores de la salud, sino al conjunto de la población uruguaya que se atiende en las diferentes áreas, porque tiene que ver con la calidad de la prestación de los servicios de salud. Por eso, propongo hacer un foro de esas características, generando un trabajo más a largo plazo al respecto.

SEÑOR TIERNO.- Coincido con lo expresado por el compañero Puig con respecto a la realización del mencionado foro. Por la experiencia que tuvimos con la realización del Foro del Sector Cárnico Uruguayo, sugiero invitar a participar sobre todo de la organización a las Comisiones de Salud Pública y Asistencia Social y a la de Seguridad Social de la Cámara de Representantes, que están relacionadas con este tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar si se realiza un foro sobre salud ocupacional de los trabajadores de la salud.

(Se vota)

——Cuatro en cuatro: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR POZZI.- Aclaro que soy delegado de sector y no puedo votar.

SEÑOR PRESIDENTE.- Acompañaremos la iniciativa planteada por el señor Diputado Puig y aportaremos ideas entre todos, fijándonos un plazo de sesenta días.

Por otra parte, quiero escuchar opiniones sobre qué pasos seguiremos con respecto a la primera visita que tuvimos, que correspondía a la delegación del Directorio de OSE.

En lo personal, comparto lo planteado por el señor Diputado Puig, pero consulto sobre los pasos a seguir. ¿Nos quedamos con el informe, tal cual lo realizaron los integrantes del Directorio?

SEÑOR TIERNO.- Me parece que fue muy clara la comparecencia del Directorio de OSE, que explicó que esta situación de tercerizaciones no solo se da en OSE, sino también en otros entes y diferentes Ministerios. Considero que no podemos inmiscuirnos en la forma de contratación del organismo. Las reglas de juego son muy claras y los trabajadores que comparecieron también las conocen cuando ingresan a una empresa que brinda servicios tercerizados a la Administración Central o a los entes del Estado; saben cuáles son las reglas de juego. Saben que hay licitaciones y que se puede terminar el trabajo.

Queda abierta la posibilidad de que esos trabajadores sean contratados a través de un llamado de ingreso para la Administración Pública y tienen un beneficio, como ha quedado claro. También quedó claro que se trata de llamados transparentes, como manifestó el futuro Vicepresidente Uriarte.

Por lo tanto, en mi opinión, este asunto queda laudado acá, porque no tenemos manera de interceder o de seguir trabajando en él debido a que las reglamentaciones de cada organismo son claras.

SEÑOR OLIVERA.- Coincido con lo planteado por el señor Diputado Tierno.

Evidentemente, aquí hay una discusión de fondo sobre la concepción política y el organigrama de funcionamiento del Estado, que es de cumplimiento de las normas por parte de OSE; no quedan dudas de que, efectivamente, las cumple.

Creo que este asunto está mucho más vinculado con una discusión presupuestal que con una discusión sobre los alcances de esta Comisión, que solo podrá tener injerencia si se violan los derechos laborales o el

procedimiento. Avanzar más allá de eso trascendería las competencias de la Comisión. Si tenemos interés en transformarlas, debemos dar un debate político que tenga relación con la organización del Estado, que está fuertemente vinculada con el Presupuesto. Por lo tanto, al no tener posibilidades de transformar esta realidad, creo que no deberíamos abordar este asunto, porque sería un "fracaso político entre comillas tratar de transformar esa realidad.

SEÑOR PRESIDENTE.- Damos por concluido este asunto, entonces.

(Ingresa a Sala una delegación de ex trabajadoras de la confitería La Llave)

—La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir a las señoras Lorena Silva, Gabriela Villasante, Karina Rivera y Lucía Coll, ex trabajadoras de la confitería La Llave.

SEÑORA SILVA.- Nosotras pertenecemos a la empresa La Llave, que tuvo contrato por licitación con el Palacio Legislativo. Estamos aquí porque, cuando se terminó el contrato, la empresa no pagó a los empleados. Algunos renunciaron, la mayoría fueron despedidos y otros están en el seguro de desempleo. Lo único que queremos es que nos paguen.

La empresa tenía un contrato con el Palacio Legislativo por el que brindaba un servicio tercerizado y nosotros entendemos que alguien se tiene que hacer cargo: o la confitería La Llave o el Palacio Legislativo.

Cabe destacar que somos más las personas que estamos en esta situación, pero algunas no han podido venir por problemas personales.

SEÑORA VILLASANTE.- Ya hace dos o tres meses que la empresa se fue del Palacio Legislativo y ninguna de las que estamos acá ni de las que están afuera hemos recibido nada. El dueño de la confitería nos hace ir a todas y nos da de a $ 1.000 o nos pone fecha para que vayamos y no nos paga.

Nos reunimos con el sindicato, con el señor Pedro Dighiero y con la Senadora Topolansky, quien nos explicó lo de la ley de tercerización y que el Palacio Legislativo tenía que hacerse cargo si la empresa no lo hacía.

SEÑORA COLL.- Como dijeron mis compañeras, estamos buscando alguien que se haga cargo de esta situación, porque nos quedamos sin trabajo y necesitamos nuestro dinero. No estamos pidiendo nada que no nos corresponda.

SEÑOR PUIG.- Acá se está planteando un reclamo de derechos laborales no satisfechos por La Llave, pero nos da la impresión de que hay más cosas. Estamos hablando de una empresa que ganó una licitación en el Poder Legislativo, y surgen varias cuestiones. La empresa tiene que hacerse cargo de los créditos laborales de los trabajadores, pero hay más, y tiene que ver con la forma en la cual se deberían llevar adelante las licitaciones. Aquí me surgen algunas preguntas.

¿La Llave u otras empresas tercerizadas contratadas por el Palacio Legislativo cumplen con las normas vigentes en materia, por ejemplo, de seguridad social? ¿Las trabajadoras y los trabajadores que se estuvieron desempeñando en la empresa La Llave estaban todos registrados ante el Banco de Previsión Social? ¿La única violación que hay es el no pago de haberes, o tenemos que poner en la agenda de este problema que durante la vigencia del contrato por licitación no se cumplió con las normas laborales existentes en el país, precisamente, dentro del Palacio Legislativo?

Resulta absolutamente claro que con la ley de tercerizaciones acá hay una responsabilidad por parte del Poder Legislativo, que va a tener que hacerse cargo y, al mismo tiempo, accionar contra La Llave, si es que no se ha cumplido con todas las normas, con el pago de los créditos laborales y con haber registrado a todos los trabajadores por el sueldo real en el BPS.

Me parece que hay que analizar toda esta situación porque me da la impresión ojalá me equivoque de que acá hay más de una violación a las normas vigentes en el país.

SEÑOR TIERNO.- Las invitadas manifestaron que hay gente que fue despedida y otra que está en seguro de desempleo. Entonces, sería bueno saber cuántas personas están en cada situación. También sería importante conocer cuántos trabajadores quedaron fuera después de que se realizó el nuevo contrato por licitación porque ustedes expresaron que algunos renunciaron y cuál es la deuda que tiene al día de hoy la empresa La Llave.

Coincido con el señor Diputado Puig en que acá hay algunos temas por los que deberíamos tomar contacto con la Comisión Administrativa, que es la responsable de estas licitaciones, para que nos informe cómo se llevan a cabo y si se hace un control a través del BPS o la Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad para que se cumpla con las normas laborales.

Por último, quisiera saber si se han acercado a FUECI que nuclea a los trabajadores del comercio y si tienen asesoramiento jurídico.

SEÑORA SILVA.- Trabajé en La Llave desde 2008. En el año 2010 me decidí a hablar con mis compañeras y formamos un sindicato. Pertenecemos al SUGU. Decidí formar el sindicato porque la empresa no cumplía con las normas ni entregaba recibo de sueldo. A veces, hasta nos daban un papel escrito con lapicera, nos pagaban en cuotas por ejemplo: si el sueldo era de $ 6.000, nos pagaban cuotas de $ 500, no nos daban uniforme y no cumplían con las normas. Cuando venía la inspección del Ministerio la encargada amenazaba a las trabajadoras diciéndoles que las despedirían si no decían una mentira. Por ejemplo, si tenían tres meses y no estaban en caja, les decía "hacé de cuenta que ingresaste hoy y que es tu día de prueba. Las empleadas mentían al Ministerio y yo siempre traté de defender a las compañeras. Hice lo que pude.

El tema ahora es que somos un montón esperando cobrar porque es nuestro dinero, y no tenemos respuestas.

SEÑORA VILLASANTE.- En cuanto a la pregunta sobre los aportes, lo que pagaban era bajísimo. Por algunas aportaban como si fueran jornaleras. Por ejemplo, una compañera que no pudo venir hoy porque está enferma trabajó dos años y solo se hicieron aportes al BPS durante un año. El otro trabajó en negro sin saberlo.

SEÑOR PUIG.- Vamos a solicitar que se envíe esta versión taquigráfica al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Dirección Nacional de Empleo y a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y al Banco de Previsión Social, y se convoque a la patronal de la empresa.

Esto es sumamente grave. Se trata de una defraudación al Estado y del no cumplimiento de las leyes del país. También habría que convocar a la Comisión Administrativa porque hay que revertir la falta de pago pero, además, que la empresa haya mantenido en el tiempo la situación de irregularidad amerita reclamos por parte de los trabajadores y que se extraiga experiencia para los procesos de licitación.

Recuerdo que, lamentablemente, en 2005, en el Banco de Previsión Social había empresas que tenían en negro a sus trabajadores. Se debe corregir la situación de las ex trabajadoras de La Llave, se deben denunciar las irregularidades y, al mismo tiempo, esto debe servir de experiencia para las futuras licitaciones, donde se deberá establecer con total claridad las condiciones de respeto a las normativas vigentes, aunque parezca de Perogrullo. Estas se deben respetar en todo el país, pero que en particular no las respeten las empresas contratadas en el Poder Legislativo me parece gravísimo. Esto nos servirá de experiencia para ver cómo se realizan las licitaciones y cómo se responsabiliza a las empresas para que respeten los derechos de los trabajadores.

Reitero que esto es sumamente grave. Estamos hablando del desconocimiento de los derechos y de deudas con los trabajadores, de incumplimiento de las leyes del país y de defraudación al Estado. Con esa carátula se debería enviar la versión taquigráfica y convocar al Ministerio y al BPS para controlar con mayor rigurosidad a estas empresas fantasma.

SEÑOR POZZI.- La situación es clara: las compañeras trabajaban en La Llave, fueron despedidas y algunas quedaron trabajando para el nuevo concesionario. En algunos casos aparece esa cosa rara de

que, "porque te conseguí otro trabajo o quedaste trabajando en otro lado, no tengo que hacer frente a lo que te debo. Si La Llave no brinda más servicios y no recicló a sus trabajadores, están despedidos.

Estoy de acuerdo con el criterio de citar a los responsables de la empresa para que expliquen por qué no les están pagando los despidos y otras cargas sociales que les adeudan. ¿En algunos casos también les deben sueldos?

SEÑORA SILVA.- Sí.

SEÑOR POZZI.- Cinco años atrás nos tocó vivir un tema similar con la empresa de limpieza anterior. Fueron momentos complicadísimos porque la empresa cobraba todos los meses al Palacio Legislativo pero no les pagaba a los trabajadores. Ya se había votado la ley de tercerizaciones por la cual el Palacio Legislativo era responsable, y esto terminó en una situación muy compleja. Se terminó pagándole a la responsable de la empresa con un policía al lado que la llevaba a otra pieza para que pagara a los trabajadores. Lo malo es que estos problemas se reiteren.

Estoy de acuerdo con que se consulte a la Comisión Administrativa del Palacio Legislativo qué recaudos se deben tomar ante estas eventualidades. No hay duda de que, si se aplica la ley de tercerizaciones, el Palacio Legislativo es el contratante de La Llave y, por lo tanto, el responsable final de todos los errores o faltas de esa empresa. Es importante prever casos posteriores pero también la situación de ellas que, en definitiva, son la parte más débil porque no cobran y no pueden mantenerse.

SEÑOR OLIVERA.- Quiero reiterar la pregunta sobre la cantidad de despidos y cuánto se les adeuda.

Más allá de las triquiñuelas jurídicas las empresas son muy hábiles para manejar ese tipo de situaciones, tenemos una situación política de extremada gravedad: donde radica la defensa de la democracia y de los derechos de los trabajadores, donde se legisla y se exige a todos por igual, circulan defraudadores del Estado con total impunidad.

Agotada la instancia de verificación de algunos datos, no podemos dejar de dar a la opinión pública un mensaje muy duro sobre lo que pensamos sobre estas situaciones. Porque si se convive con esto en el Palacio Legislativo, poco tenemos que hacer en las situaciones más alejadas.

Se deben corregir las injusticias salariales, y si jurídicamente se las hubieran ingeniado para que las trabajadoras no puedan cobrar, al menos no podrán resguardarse de nuestra opinión.

Por tanto, aspiro a que nos formemos una opinión como Comisión y no que salgamos a opinar individualmente. De esa forma, estaríamos reivindicando la democracia y el rol que tenemos aquí dentro.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se plantearon una serie de preguntas, entre ellas la formulada por el señor Diputado Tierno en cuanto a si tienen asesor jurídico.

SEÑORA VILLASANTE.- No; no tenemos asesor jurídico y solo nos hemos respaldado en el sindicato.

En cuanto a los despidos, por el momento solo ha habido uno y varias renuncias. Ha habido varios despidos, pero de personal que no trabajaba aquí, por lo que no cuenta. Las renuncias no cobradas corresponden a cinco empleadas que están trabajando aquí y a las tres compañeras presentes, por lo que suman ocho.

SEÑOR POZZI.- ¿A las compañeras que renunciaron se les pagó lo correspondiente en cuanto a salario vacacional, licencia, aguinaldo y sueldo?

SEÑORA SILVA.- Individualmente, concurrimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para pedir la liquidación que corresponde. Con esa liquidación nos presentamos en la empresa y si se trata de una renuncia tienen hasta diez días para pagar.

Las señoras Valentina Bardanca, Marcela Vlaeminck, Lucía Lorenzo, Vanessa Sarno y Fiorella Sabben, están trabajando en la nueva licitación y fueron persuadidas a renunciar a la anterior, porque aunque la empresa debería haberlas despedido. Las persuadieron a renunciar con el fin de empezar a trabajar en la empresa nueva. Ellas tienen la suerte de estar trabajando ahora y de tener un empleo ahora, pero les deben salario, licencia, etcétera, y. cada una tiene su liquidación y están esperando cobrar.

SEÑORA VILLASANTE.- Nosotros no sabemos bien cómo funcionan los llamados a licitación, etcétera, pero en las reuniones que tuvimos con el señor Pedro Dighiero se nos explicó que se hacen contratos por determinado tiempo y se pide un depósito. En este momento estamos un poco molestas por lo que sucede dentro del Palacio Legislativo porque el señor Dighiero y la Senadora Lucía Topolansky con quien también nos reunimos nos aseguraron que nos ayudarían y que no se devolvería a La Llave el depósito que realizó cuando ganó la licitación. Ese sería como un respaldo hasta que cobráramos todo. Sin embargo, sin que el señor Dighiero supiera, se entregó el depósito. Ellos mismos se quedaron sorprendidos porque el dinero se entregó a la empresa sin orden y sin que lo supieran. El depósito de la empresa no era para pagar despidos ni renuncias, pero nos aseguraron que nos ayudarían apretándolos por ese lado hasta que nos pagaran. Ahora que ese dinero ya se entregó a la empresa, resulta claro que pueden resulta claro que podrían pagar algo, pero queda claro que no quieren pagar de ninguna manera.

SEÑOR TIERNO.- Quiero aclararles que si están respaldadas por el sindicato gastronómico, es indudable que van a contar con algún asesor, por lo que deben solicitarlo. Estos son temas complejos como para que los manejen solas.

Si los compañeros están de acuerdo, sugiero que se cite de manera urgente a la Comisión Administrativa.

Por otra parte, quisiera saber cómo se enteraron ustedes de que la empresa iba a tomar personal, es decir si se hizo un llamado público o no.

SEÑORA SILVA.- Cuando ingresé, en el año 2008, lo hice respondiendo a un llamado aviso de "El Gallito Luis, y creo que la mayoría de las compañeras se enteró de esa forma.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tal como han manifestado los colegas Diputados, vamos a estar en contacto con ustedes. Invitaremos a la Comisión Administrativa a la brevedad en lo posible mañana o a más tardar la semana que viene, así como a la empresa La Llave.

Asimismo, como manifestó el señor Diputado Puig, esta versión taquigráfica será enviada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Banco de Previsión Social.

SEÑORA VILLASANTE.- También quiero decir aunque no tiene que ver con el tema de La Llave que la empresa que fue contratada ahora y está adentro del Palacio, Legislativo está funcionando con irreguralidades. Tenemos una compañera que renunció a esta empresa porque los aportes que hacen al BPS no son válidos, ya que aunque están trabajando en un restorán aportan como si fueran una fábrica y se tratara de jornaleros.

SEÑORA SILVA.- Al aportar como fábrica deben trabajar más horas semanales. A veces deben trabajar hasta nueve horas y media.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la su presencia. Tengan la seguridad de que esta Comisión va a trabajar en pos de que ustedes reciban su justa remuneración y sean tratadas como realmente merecen.

(Se retira de Sala la delegación de ex trabajadoras de la confitería La Llave)

(Ingresa a Sala el sindicato de TORYAL S.A)

——La Comisión tiene el placer de recibir al sindicato de TORYAL S.A. integrado por la señora Karina Morales y los señores Néstor Ramos, Daniel Pinto, Javier Marrero y Pablo García.

SEÑOR RAMOS.- Soy secretario del Sindicato de la Curtiembre TORYAL S.A.

Venimos a plantear una situación conflictiva que estamos viviendo en la curtiembre debido a que el próximo 1º de julio se despedirán a los compañeros que se encuentran en seguro de paro. Dicho seguro de paro arranca el 1º de marzo de 2009, oportunidad en que la empresa nos comunica que enviará a doscientos diecisiete trabajadores al seguro de paro, quedando en actividad solo setenta y cinco. Luego de finalizados los cuatro meses de seguro de paro, se pide prórroga por un año. Finalizado ese plazo, la empresa solicita una extensión por seis meses y luego pide seis meses más, los que finalizan el 1º de julio próximo.

Queremos recalcar que en todos los pedidos de prórroga la empresa marca su voluntad de no perder la mano de obra calificada que tiene. Pide las prórrogas y el seguro para que la gente que se encuentra en esa situación no pierda el trabajo y pueda ser retomada.

Tuvimos una reunión bipartita con la empresa y dos tripartitas en el Ministerio. La empresa nos comunicó que el 1º de julio no va a volver a tomar a ninguno de los trabajadores que se encuentran en seguro de paro.

SEÑORA MORALES.- La idea es que quede claro que en cada uno de esos pedidos de prórroga la empresa utilizó al sindicato para pedir la herramienta que hace al seguro de desempleo. Cuando se piden las extensiones existe el compromiso de ver cómo se puede hacer para no perder ningún puesto de trabajo. La empresa en estos dos años no hizo nada; por algo la última ley estuvo trancada. Nosotros siempre tratamos de mirar a futuro con la esperanza de no perder la fuente de trabajo. Las personas que trabajan en TORYAL y que ahora se encuentran en seguro de desempleo tienen una antigüedad de diez años en ese trabajo, con la cercanía, con el salario, con la adaptación que ello implica. La realidad es que la empresa nos pide firmar otro pedido de prórroga que creemos es inviable, en primer lugar, porque no la van a dar y, en segundo término, analizando la situación creemos que la empresa tampoco ha hecho nada y está utilizando este mecanismo de tomar de rehén a los trabajadores y al Gobierno. Hemos planteado alternativas para no perder la fuente de trabajo, la capacitación, la reducción horaria o la rotación ya que hay unas ochenta personas que están trabajando y no han hecho uso del seguro de desempleo. La empresa no está abierta a nada; entiende y lo dijo en la tripartita que el 1º de julio habrá despidos.

SEÑOR PINTO.- Quienes trabajamos dentro de la planta vemos que hay trabajo. Además, se está sacando el trabajo que se hacía antes para otro país. Ese es otro punto que juega a favor nuestro a la hora de retomar personal.

SEÑOR GARCÍA.- Hace dos años y medio que empezó la crisis en la curtiembre TORYAL pero vemos que no comprende a todo el sector del cuero. Si bien este sector atravesó una crisis en el año 2008-2009, no es la generalidad de la industria de la curtiembre. La negociación con la empresa es bastante madura, en estos dos años y medio no tuvimos ningún tipo de conflicto y los trabajadores se mostraron siempre abiertos a la negociación en búsqueda de una solución y con la esperanza de que la empresa revertiera esta situación porque así era el compromiso y así lo dejó de manifiesto en todos los períodos de prórroga. Pero esta situación llegó a su fin y quedó claro que la empresa estaba tomando un respiro para incentivar a esos trabajadores a que se retiraran. Eran doscientos trabajadores en seguro de paro, ahora quedan solamente treinta y siete cuando hace un mes eran ochenta los trabajadores en esta situación. O sea que quedó claro cuál fue la intención de la empresa: usar los mecanismos que da el gobierno para despedir a estos trabajadores y no retomar las fuentes laborales, como se había comprometido.

SEÑOR PUIG.- Si uno analiza lo que ha sido la historia de las prórrogas de seguro de paro solicitadas por TORYAL S.A. se va a encontrar con que, sucesivamente, a través de los años, la empresa se basa en un elemento central: su compromiso de mantener los puestos de trabajo. Lo que hace posible, viable, una prórroga de seguro de paro es plantear que al final del camino no se van a perder los puestos de trabajo. Por eso, la sociedad hace un aporte a través de la extensión del seguro de paro; no lo paga el BPS sino el conjunto de la sociedad. Entonces, cuando se plantean despidos a partir del 1º de julio se

está demostrando que se ha actuado de mala fe, salvo que la empresa nos pruebe lo contrario y asegure que los trabajadores van a ser reintegrados a sus puestos de trabajo.

Podemos leer los planteamientos realizados por la empresa en diferentes fechas. Por ejemplo, el 22 de mayo de 2009, plantea que demás está decir que la solicitud de prórroga al seguro de paro tiene como sustento y fundamento apostar al Uruguay, apostar a que se revertirá la situación crítica, apostar al país productivo y, esencialmente, al mantenimiento de los puestos de trabajo, dice el acta conjunta firmada por el doctor Pablo Durán en representación de la empresa. Eso es recogido por la resolución del Poder Ejecutivo cuando dice que la empresa se ha comprometido a preservar los puestos de trabajo, en un dictamen que tiene la firma del Presidente de entonces, el doctor Tabaré Vázquez. Las solicitudes de prórroga siguen a lo largo de octubre, noviembre y diciembre de 2009, y se vuelve a reiterar el planteo de apostar al país productivo y, esencialmente, al mantenimiento de los puestos de trabajo.

Yo creo que cuando se hace referencia a las crisis internacionales y demás la empresa lo hizo en varias ocasiones se hace alusión a una situación que, a la larga, se ha ido revirtiendo. Si bien en algunos momentos de 2008 y 2009 se planteó que la crisis internacional, la situación de los países destino de las exportaciones y demás podría originar problemas a la exportación, está claro que esa situación se ha ido revirtiendo y que hay decisiones políticas de la empresa en el sentido de que una parte del tratamiento de los cueros se haga en otros países.

Acá los trabajadores plantean que existe la posibilidad de mantener el conjunto de los puestos de trabajo. Históricamente, en Uruguay se ha recurrido a diferentes mecanismos, entre ellos a la rotación en el seguro de paro pero yo creo que, en primer lugar, la empresa tiene que contestar a la sociedad uruguaya y a sus Representantes en qué quedaron sus afirmaciones de que se iban a mantener los puestos de trabajo. Si no insisto, estaríamos en presencia de mala fe en el actuar de la empresa; quisiéramos que no fuera así, que en la convocatoria que vamos a plantear nos demostraran que ha sido un malentendido y que los trabajadores van a estar en sus lugares de trabajo en los próximos días.

Creo que eso es fundamental, porque esta Comisión ha dado la cara ante el pleno de la Cámara como lo ha hecho la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado al plantear que se votaran las prórrogas del seguro de paro porque, al final del camino, iban a implicar que no se perdieran puestos de trabajo, lo que es fundamental para todo el país y, en particular, para el departamento de San José. Se está conformando un conflicto situación que quisiéramos evitar pero que será imposible si no se resuelve esto exclusivamente por responsabilidad de la empresa, y tendrá que hacerse cargo de ello ante la sociedad de San José y la sociedad uruguaya en su conjunto.

Quiero preguntar a la delegación si la empresa TORYAL S.A. tiene vinculación con la empresa MILTON S.A., ubicada en la calle José María Guerra, frente al Hipódromo de Maroñas. Recuerdo que esa empresa suscitó una serie de denuncias muy fuertes por el grave deterioro de salud de trabajadores y trabajadoras dedicados a los procesos productivos del tratamiento de cueros. Esto fue denunciado ante el PIT-CNT, el Banco de Seguros del Estado y formó parte de denuncias internacionales con dictámenes de las Cátedras de la Facultad de Medicina. Recuerdo que la propaganda era que se trataba de cueros ecológicos; bueno, el resultado sobre la salud de los trabajadores fue nocivo: varias trabajadoras con procesos tumorales, y eso está debidamente documentado en el Banco de Seguros del Estado y en la Cátedra de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina y yo quiero saber si la empresa MILTON S.A. tiene relación con la empresa TORYAL S.A.

SEÑOR OLIVERA.- Quiero hacer algunas preguntas para situarnos. ¿Qué parte del proceso hacen? ¿De dónde son los cueros con que trabajan? ¿Son façoneros o procesadores vendedores? ¿Los despidos que va a hacer la empresa son selectivos o se hacen al barrer?

SEÑOR GARCÍA.- Esas preguntas las va a responder los compañeros de TORYAL S.A. Yo voy a recoger lo que decía el señor Diputado Puig en cuanto a la rotación del seguro de paro.

Todos sabemos que la industria de la curtiduría pasó por una crisis que duró prácticamente dos años y en todas las fábricas Zenda-Branaa, Paycueros, Bader, que estuvieron cerradas por un período se aplicó una rotación en el seguro de paro de sus trabajadores. Esto es ejemplo de que toda la industria de la curtiduría

tiene un nivel básico: la manufactura del cuero se hace en todos lados igual, más allá de que se procesen cueros vacunos o lanares.

La rotación de los trabajadores es viable y posible, porque desde el momento en que un obrero trabaja con un cuero fácilmente puede desempeñar cualquier tarea dentro de la curtiembre; tenemos los conocimientos necesarios para ello. Por tanto, no es excusa que la empresa alegue una cuestión técnica para la rotación del seguro de paro. Es bien fácil aplicar la rotación porque se ha hecho; hay antecedentes.

SEÑOR RAMOS.- Con respecto a los cueros que se procesan en la curtiembre, lo diferente es que esta empresa no trabaja con cueros nacionales. Hemos escuchado que muchas curtiembres están paralizadas por los frigoríficos, pero el 80% del trabajo de esta curtiembre se hace pura y exclusivamente con cueros de otros países. En TORYAL nunca faltó un cuero. No hay façoneros que trabajan para la empresa.

Con respecto a la relación con la Curtiembre MILTON, cuando clausuran a esta, la Curtiembre TORYAL le procesa los cueros, porque pertenecen a la misma firma. Asimismo, cuando clausuran la curtiembre MILTON trasladan la parte de confección para San José, al lado de la Curtiembre. Es exactamente lo mismo.

De los treinta y siete que quedan, hay veinte no sindicalizados y diecisiete sindicalizados.

SEÑORA MORALES.- Creemos que fueron seleccionados. Al principio, en 2009 el 70% fue al seguro de desempleo, pero sí fueron seleccionados así como también al momento del reingreso.

SEÑOR TIERNO.- Me quiero quedar con las palabras de uno de los integrantes de la delegación que nos visita por lo que manifestó, imagino que está trabajando en el sentido de que existen posibilidades de retomar a estos trabajadores que están en seguro de desempleo por las condiciones que se expusieron. Aparentemente, hay un capricho por parte de la empresa respecto al despido de estos trabajadores.

Además, coincido con el señor Diputado Puig en el sentido de que ante esta situación fue el Estado uruguayo, el pueblo uruguayo, el que durante dos años o dos años y medio puso plata para que esto no sucediera a partir del 1º de julio. Por tanto, hay un incumplimiento grave de la empresa que veremos cómo se continúa estudiando por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de esta Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra presencia.

Luego esta Comisión deliberará pero, indudablemente, invitaremos a la empresa TORYAL y cursaremos la versión taquigráfica de estas palabras al Banco de Previsión Social y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEÑOR PUIG.- Agregaría que también se envié la versión taquigráfica de esta sesión a la Intendencia de San José, que me consta está preocupada por esta situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Sin lugar a dudas.

Se levanta la reunión.